

Mercados internos de trabajo y relaciones laborales. La gestión del trabajo en una empresa estatal argentina en contextos de precarización



Autora: Juliana Frassa

Licenciada en Sociología, Universidad Nacional de La Plata
Magíster en Ciencias Sociales del Trabajo, Universidad de Buenos Aires.

Centro de Estudios e Investigaciones Laborales PIETTE, CONICET.
Argentina.

Correo electrónico: mfrassa@ceil-piette.gov.ar

la estructura y dinámica del mercado interno de la empresa analizada para, posteriormente, dar cuenta del proceso por el cual dicho mercado logró conservar los criterios tradicionales de funcionamiento a pesar de la implementación de políticas generales de precarización y flexibilización laboral. La investigación señala que los mecanismos del mercado interno de trabajo pueden ser apropiados por los trabajadores de tal modo que funcionen como instrumentos de reivindicación sindical limitando, de este modo, las acciones de la dirección empresarial sobre la organización del trabajo.

Partiendo de la premisa de que ninguna variable explica por sí sola la estructuración del mercado de trabajo, la ponencia concluye que las tendencias productivas y de gestión globales son, siempre, mediadas por los marcos organizacionales que, de acuerdo a las características del proceso de trabajo y la relación de fuerzas establecida al interior de la empresa entre capital y trabajo, configuran la estructura de los mercados interno de trabajo.

Palabras claves: Mercado interno de trabajo, relaciones laborales, precarización, empresa estatal

El presente artículo analiza la influencia que las relaciones laborales existentes en la organización tienen sobre la estructuración y dinámica de los mercados internos de trabajo. El análisis parte de preguntarse cómo y porqué, frente a un contexto de precarización laboral creciente como lo fue Argentina en las últimas dos décadas, la empresa estatal Astillero Río Santiago logró conservar sus mecanismos tradicionales del mercado interno de trabajo, a pesar de haberse modificado las condiciones del entorno económico.

Luego de plantear una revisión crítica de las principales teorías sobre la segmentación del mercado de trabajo, el artículo describe las características de

Abstract

This paper analyzes the influence of the organization's industrial relations on the structure and dynamic of internal labour markets. The present article points the elements that allow us explaining the survival of internal labour market's traditional characteristics in an Argentinean state owned company, in spite of the transformation of the economic context and the increasing labour precarization policies in the last two decades.

After reviewing main theories of labour markets, the article describes structural and dynamics characteristics of the internal labour market's analyzed company and explains the survival of his traditional mechanisms and features. The research points that internal labour market mechanisms could be taken for the workers as union resistance instruments in order to face the manager's actions on work organization.

Assuming a multi-variable explanation of labour market structuring, the paper concludes that hegemonic managerial and productive tendencies are always mediatized by organizational marks. The current case study shows that productive, cultural and industrial relations features of a given company are central elements in

the configuration of internal labour markets structure.

Keywords: Labour market, industrial relations, precarization, state owned companies

1- Introducción

Una versión preliminar de este trabajo fue presentada en el XXVII Congreso Internacional de la Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS), que se desarrolló en la Universidad de Buenos Aires, en agosto de 2009.

Las teorías organizacionales hegemónicas sostienen que la modificación de las condiciones del entorno económico y tecnológico global ocurrido en las últimas décadas ha llevado a las empresas a implementar cambios en la estructura organizacional e introducir criterios "flexibles" de gestión de la mano de obra con el objetivo de "adaptarse" a las nuevas condiciones de mercado. En este sentido, la implementación de modalidades de contrato precarias fue, entre otras, una práctica recurrentemente adoptada por las gestiones empresariales como respuestas a las supuestas "rigideces" de los mercados internos, en el intento de recuperar un nuevo margen de control sobre

la utilización de la fuerza de trabajo.

**Las teorías
organizacionales
hegemónicas sostienen
que la modificación de
las condiciones del
entorno económico y
tecnológico global
ocurrido en las últimas
décadas ha llevado a las
empresas a implementar
cambios en la estructura
organizacional e
introducir criterios
"flexibles" de gestión de
la mano de obra con el
objetivo de "adaptarse"
a las nuevas condiciones
de mercado.**

Sin embargo, las políticas de gestión no son universales ni aplicables a todo contexto organizacional. La diversidad y complejidad que presenta actualmente el mundo del trabajo, especialmente en los países latinoamericanos, nos lleva a indagar sobre aquellas prácticas y procesos que parecen ir a “contramarcha” de las tendencias hegemónicas, buscando elementos explicativos que echen luz sobre la heterogeneidad existente. En lo que atañe a este trabajo cabe preguntarse, entonces, porqué, en algunos casos, a pesar de haberse modificado las condiciones económicas y regulatorias del entorno, subsisten los mecanismos del mercado interno de trabajo que, al menos según varias teorías, deberían estar en proceso de fragmentación.

Asumiendo que los actores sociales crean y recrean normas al interior de la empresa, este artículo se propone indagar sobre la subsistencia de los mercados internos de trabajo frente a contextos de creciente precarización laboral, como lo fue la Argentina de la década del 90. Específicamente nos preguntamos sobre el papel jugado por las relaciones de producción existentes en la empresa en la subsistencia

de dichos mercados. Contradiendo las teorías que ven a los mercados internos de trabajo exclusivamente como intentos del capital de controlar y dividir a los trabajadores, se señala que, en contextos de creciente precarización laboral, los mecanismos del mercado interno de trabajo pueden ser apropiados por los trabajadores de tal modo que funcionen como instrumentos de reivindicación sindical limitando, de este modo, las acciones de la dirección empresarial sobre la organización del trabajo.

El estudio de caso que aquí presentamos, el Astillero Río

Santiago El ARS, creado en 1953, se especializa en la fabricación y reparación de bienes de capital. Ubicado en Ensenada, provincia de Buenos Aires, constituye actualmente la fábrica naval de mayor capacidad productiva de Argentina. (ARS), es la única empresa industrial estatal de envergadura que logró evadir la privatización pretendida por el gobierno nacional y mantener su capacidad productiva en los años 90, siendo transferida en 1993 al gobierno de la Pcia. de Buenos Aires. Contradiendo a aquellas posturas que sostienen la vía de la reestructuración y flexibilización



como la única “receta” válida para enfrentar los cambios económicos, la empresa logró, luego de dos años de paralización productiva, su reactivación manteniendo su estructura y funcionamiento tradicionales; es decir, sin haber experimentado una política explícita de “modernización empresarial” (Dombois y Pries, 1993).

En la empresa analizada el resultado del juego político establecido entre la dirección empresarial y el sindicato hizo posible la conservación de ciertos beneficios respecto a la asignación de puestos de trabajo, capacitación, movilidad y remuneración alcanzados por el colectivo de trabajadores, evidenciando que las relaciones sociales existentes en la organización juegan un papel fundamental en la estructuración del mercado interno de trabajo (Villa, 1990).

En lo que respecta al orden expositivo, luego de plantear una revisión crítica de las principales teorías sobre el mercado de trabajo, el artículo describe las características del mercado de trabajo en la empresa para, posteriormente, dar cuenta del proceso por el cual dicho mercado logró conservar los criterios tradicionales de funcionamiento a pesar de la política de precarización laboral implementada por el

gobierno provincial. Finalmente, asumiendo que ninguna variable explica por sí sola la estructuración del mercado de trabajo, se concluye que las tendencias de gestión globales son siempre mediadas por los marcos organizacionales que, de acuerdo a las características del proceso productivo y la relación de fuerzas establecida entre capital y trabajo, fijan la estructura de los mercados interno de trabajo.



2- Antecedentes Teóricos. Revisitando las teorías de la segmentación del mercado de trabajo

Las teorías que plantean la existencia de un mercado interno de trabajo se insertan en los enfoques heterodoxos de Economía. En sus planteos asumen una visión crítica de la teoría neoclásica, cuestionando, principalmente, el supuesto de que

el mercado de trabajo funciona como un mercado de productos, sin considerar las especificidades e implicancias (sociales y políticas) que tiene el trabajo en tanto mercancía (Centi, 1988). Estos enfoques plantean que el trabajo, más que una mercancía, constituye un conjunto de capacidades portadas por las personas cuya oferta y demanda no se ajustan por su precio de mercado sino que están determinadas por variables económicas y sociodemográficas, normas y regulaciones sociales (Reynolds, 1964; Peck, 1996).

Fueron las denominadas corrientes institucionalistas las que abordaron en profundidad el rol de las instituciones en la estructuración de los mercados, dirigiendo su interés hacia el interior de las empresas. Dentro de esta perspectiva también puede ubicarse el enfoque de la Economía de las Convenciones que concibe a las empresas como dispositivos complejos que, mediante mecanismos cognitivos colectivos, influyen en los comportamientos individuales (Eymard-Duvernay, 2008).. Los institucionalistas asumen la existencia de reglas, costumbres, marcos cognitivos y redes de información que condicionan los comportamientos individuales. Los desarrollos institucionalistas se basan en los

supuestos de la teoría de la firma de Coase, que plantea que la empresa funciona por una coordinación de tipo administrativa y no mercantil. (Williamson, 1975). Las instituciones, más que “soluciones” provisionales a las “fallas del mercado”, son consideradas como fuente de regulación de los conflictos de poder existentes entre los agentes económicos.

En los años 70, dentro de las corrientes institucionalistas, adquiere gran interés el estudio de la creciente división del mercado de trabajo en sub-mercados, lo que dio origen a la Teoría de la segmentación (Doeringer y Piore, 1971). Esta teoría, cuyos primeros exponentes fueron Dunlop (1948) y Kerr (1954) parten de la premisa de que una parte importante de las transacciones entre oferentes y demandantes de empleo no se realizan en el mercado sino dentro de la empresa, asumiendo que las restricciones institucionales y las condiciones del contexto son variables fundamentales para analizar la oferta y demanda de trabajo. Se sostiene que el mercado de trabajo no funciona como un todo homogéneo sino que está compuesto por distintos segmentos (según criterios de calificación, fundamentalmente) que funcionan de acuerdo a reglas y procedimientos particulares.

Así la Teoría de la segmentación fue categorizando dichos segmentos como mercados internos y externos, primarios y secundarios o centrales y periféricos, según las características que se resaltaban. La segmentación básica se produce, entonces, entre un mercado primario, asociado a un empleo “típico” (estable, con beneficios sociales, altos salarios) y otro secundario, asociado al empleo precario (sin garantía de estabilidad y excluidos del sistema de seguridad social). Esta segmentación no implica hablar de segmentos desarticulados y autónomos. Por el contrario, mercados primarios y secundarios aparecen cada vez más relacionados complementariamente como resultado de las estrategias empresariales de subcontratación, precarización del empleo y externalización de actividades productivas (Gambier y Vernières, 1985).

Las teorías de la segmentación se diferencian entre sí según sea el factor que se enfatice como determinante de la segmentación de los mercados. Tradicionalmente los criterios que se consideraron fueron el sector de actividad, las características demográficas de la fuerza de trabajo, sus calificaciones específicas y la situación geográfica, aunque en las últimas

décadas también se incorporaron elementos sociológicos y políticos (Peck, 1996, Neffa, 2003). Según Villa (1990), existen entre los especialistas tres hipótesis centrales para explicar la segmentación:



1- La segmentación deriva de la tecnología empleada ya que, al ser cada vez más específica a nivel de empresa, requiere de calificaciones también específicas en los trabajadores (Doeringer y Piore, 1971). Estas calificaciones se obtienen fundamentalmente en el desempeño concreto del trabajo por lo cual las firmas procurarían retener a su mano de obra calificada a través de diversos incentivos (altos salarios, beneficios sociales, mayor autonomía, etc.) para evitar el costo de selección, reclutamiento y formación de nuevo personal y asegurarse la conservación de los conocimientos tácitos formados en la organización (Williamson, 1975).

A pesar de la diversidad de posiciones, los estudios empíricos demuestran que estas variables no son mutuamente excluyentes sino que, por el contrario, pueden ser complementarias ya que la segmentación requiere de explicaciones multi-causales que incorporen variables tecnológicas, económicas e institucionales.

2- La segmentación responde al intento de control del trabajo por parte de los empleadores. La dirección empresarial utilizaría incentivos diferenciales a fin de controlar a la fuerza de trabajo y dividir a la clase trabajadora, reduciendo así su capacidad de organización colectiva (Edwards 1979; Gordon et al, 1982). Asimismo los mecanismos de los mercados internos serían utilizados para configurar una mano de obra

que, además de estable, sea “colaboradora” en el proceso productivo.

3- La segmentación se explica por la propia acción sindical (Craig 1982, Rubery, 1978). Según esta perspectiva, que dio a conocerse como Enfoque de Crambridge, los trabajadores y sus organizaciones, buscando defenderse de la competencia en el mercado de trabajo tienden a establecer diversos controles sobre la oferta de trabajo, provocando la segmentación del mercado. Los sindicatos utilizarían a los mercados internos de acuerdo a sus propias estrategias, que buscan restarle poder al empleador en lo que respecta a la organización del trabajo.

2.1 Los mercados internos de trabajo

En los mercados internos las funciones de fijar los precios y asignar a los trabajadores a los puestos son realizados por un conjunto de normas institucionales y administrativas, que sustituyen a los procesos mercantiles, haciendo que el trabajo deje de ser un factor totalmente variable para convertirse en cuasi fijo (Gazier, 1991).

Estos mercados, cuya primera aproximación es desarrollada por Dunlop (1958), pueden ser

definidos como “una unidad administrativa al interior de la cual la remuneración y asignación del trabajo están determinadas por un conjunto de reglas y procedimientos administrativos” (Doeringer y Piore, 1971). Estas reglas, que fija cada empresa, se refieren a modalidades de selección y reclutamiento de personal, procedimientos de ingreso, clasificación de puestos de trabajo, modalidades de promoción interna en la carrera profesional y remuneraciones, entre otras cuestiones. Asimismo, muchas de estas reglas no son explícitas ya que “cada empresa construye su propia cultura, sus rutinas productivas y elabora códigos de conducta que son internalizados pero que por lo general quedan tácitos” (Neffa, 2008a:152).

El mercado interno se asocia entonces a aquellos sectores o empresas donde existe una demanda estable, se requieren calificaciones específicas (aprendidas en el puesto de trabajo) y se precisa cierto grado de compromiso del trabajador con la dirección. En estas empresas el mercado tiende a ser estable y previsible gracias a la iniciativa de los empleadores o por la fuerza de las organizaciones sindicales, ya que las prerrogativas dispuestas por los empresarios para retener a

la mano de obra calificada otorgan indirectamente un mayor poder de negociación a los trabajadores. Como señala Neffa (2008a:172), al verse incrementado el grado de estabilidad y seguridad en el empleo, “las organizaciones sindicales tratan de institucionalizar dichas prácticas bajo la forma de convenios en el nivel de la empresa o establecimiento, de manera implícita o codificada, consolidando así la existencia de un mercado interno”.

3. Metodología utilizada

Adoptando un enfoque metodológico cualitativo, la investigación se llevo adelante utilizando diversas técnicas y fuentes, que fueron trianguladas para garantizar la validez de los datos. Las técnicas utilizadas fueron el análisis de documentos y la realización de entrevistas semi-estructuradas.

Privilegiando las fuentes que proveen una mayor densidad de información hemos utilizado diversos documentos internos de la empresa (convenio colectivo de trabajo, movimientos de personal de los últimos 15 años, datos socio-demográficos de la población fabril y planillas de evaluación de desempeño individual de los trabajadores), artículos de diarios

locales y testimonios de las entrevistas realizadas al gerente de Recursos Humanos, dirigentes sindicales y trabajadores de larga trayectoria de la empresa. La muestra de los 14 trabajadores entrevistados se construyó en base a criterios teóricos, considerando como principales variables el puesto de trabajo ocupado, la categoría ocupacional, el sector productivo y la antigüedad en la empresa.

4. Resultados de Investigación. El mercado interno de trabajo del Astillero Río Santiago

4.1. Marco económico, productivo y organizacional del

sector.

Para entender la constitución del mercado interno de trabajo en la empresa es necesario repasar las condiciones económicas, técnicas y organizacionales propias del sector. La industria naval produce bienes utilitarios de larga duración y alto valor agregado, es intensiva en uso de capital y su proceso productivo es no seriado (organizado por proyectos) y de ciclo largo. Dadas las características del producto, la construcción naval demanda mano de obra de alta calificación en diversos rubros, lo cual hace que los trabajadores de oficio Entre los que se destacan los caldereros, soldadores,



manipuladores, obreros, oxigenistas, torneros, alisadores, fresadores, montadores y electricistas. ocupen un lugar central en el proceso productivo, en tanto son los encargados de organizar y mantener la cohesión de los grupos de trabajo y de controlar de modo informal la producción, guardando un importante margen de autonomía en el desempeño del trabajo (García Calavia, 2001; Kern y Schuman, 1988). Estos trabajadores se forman en sus oficios a través de la práctica concreta en el trabajo. A pesar de las innovaciones introducidas en esta industria a nivel internacional, la capacidad personal y colectiva de auto-organización todavía guarda un importante margen de libertad para el ejercicio del control obrero. La particularidad del proceso “obliga a mantener el valor profesional del obrero como único principio estable de una organización del trabajo que debe adaptarse a órdenes variadas y generalmente de corta duración” (Touraine, 1971:387).

Dado que la producción de buques requiere de calificaciones específicas en los trabajadores, el ARS desarrolló un mercado interno fuertemente regulado para garantizar la permanencia de la mano de obra a pesar de las

fluctuaciones de la demanda de producción. Veamos cuales son sus rasgos más significativos.



4.2. Principales características del mercado interno

Si bien un análisis exhaustivo del mercado interno de trabajo de la empresa nos llevaría a considerar numerosas variables Tales como clasificaciones de los puestos de trabajo y calificaciones requeridas, condiciones de selección y reclutamiento de la mano de obra, costumbres y rutinas vigentes en la empresa, etc. por cuestiones de espacio aquí nos centraremos en aquellas que se relacionen con la calidad del empleo, de acuerdo a nuestro objetivo de señalar cómo la preservación del mercado interno de trabajo en la empresa pudo

limitar el avance de la precarización del empleo.

Aunque en el tipo de organización por proyectos se vuelve difícil reglamentar la diversificación de itinerarios profesionales, en el caso del ARS la construcción de un importante mercado interno de trabajo hizo posible la fijación de la mano de obra a la empresa y su regulación en términos de calificación y categorización que favorece el desarrollo de carreras profesionales internas. En el ARS la distribución de las posiciones en las clasificaciones se establece según los conocimientos y la experiencia en el trabajo (como criterio de reclutamiento) y el grado de entrenamiento práctico y la antigüedad (como criterio de promoción).

La mano de obra, en términos generales, posee una alta calificación, comprende una amplia diversidad de especialidades y profesiones y tiene un considerable promedio de antigüedad en la empresa El porcentaje de trabajadores con más de 10 años de antigüedad en el astillero alcanza al 38%.. La mayor parte de los trabajadores presentan una trayectoria laboral ininterrumpida en el ARS o con escasas salidas al mercado de trabajo externo y una carrera profesional íntimamente

ligada al astillero Muchos de los actuales trabajadores del ARS han iniciado sus trayectorias profesionales en la Escuela Técnica de la empresa (ETARS), siendo luego incorporados como personal permanente de la planta. Asimismo, para muchos de los actuales trabajadores del astillero, la empresa fue el primero de sus empleos..

La plantilla del ARS, que comprende actualmente a unos 2600 trabajadores, está compuesta por profesionales de distintas especialidades; técnicos industriales que trabajan, principalmente, en las áreas de planificación y metodización de la producción; empleados administrativos y operarios y trabajadores de oficio que se desempeñan directamente en el área de producción. La formación de los trabajadores de oficio ha estado estructurada en torno a la lógica del maestro-aprendiz que, a su vez, se incorpora a una organización de tipo verticalista donde las categorías profesionales reflejan claramente el nivel de formación adquirido. La formación a través de la práctica concreta sigue siendo la modalidad por excelencia de transmisión de conocimientos.

En lo que respecta a las condiciones de trabajo fijadas formalmente por el convenio

colectivo 91/75 “E” de 1975, firmado entre la empresa y la Asociación Trabajadores del Estado (ATE), la modalidad de contratación efectiva y regulada sigue siendo la vigente. A excepción del período 1997-2000, en el cual el personal contratado representa entre un 20 y 30% del total de los ocupados, las modalidades eventuales de trabajo no se aplicaron en la empresa. La política de subcontratación sólo fue utilizada durante los años 70 como medida de apoyo a la producción en los casos en que la mano de obra propia se encontraba plenamente ocupada. En este sentido, la estabilidad del empleo y la pertenencia formal al ARS ha sido una de las principales banderas de lucha sostenidas por el sindicato que obstaculizó la implementación de la subcontratación como estrategia de reducción de costos por parte de la empresa.

En cuanto a las condiciones de trabajo estipuladas normativamente se puede señalar que son claramente protectoras de la actividad obrera, garantizándose la estabilidad, la capacitación por parte de la empresa y la posibilidad de promoción de categoría, entre otras. En el convenio también se promueve expresamente el ingreso a la empresa de los familiares de trabajadores y de los inscriptos en el registro del gremio. La jornada

de trabajo se fija para todas las categorías en 8 hs. diarias, sin considerar la posibilidad de turnos rotativos o de ajustes flexibles de la jornada a la demanda productiva.



En referencia al sistema de remuneraciones el convenio incluye normas salariales que determinan incrementos mediante un sistema de ajuste propio (por módulos) que se establece en función de un salario mínimo. Asimismo, se establecen numerosos artículos sobre remuneraciones extras, como por ejemplo premios por eficiencia, bonificaciones por cada entrega y botadura de buque, sobre-asignación por turno rotativo y beneficios de becas para realizar estudios secundarios y universitarios.

En síntesis, podemos describir al convenio colectivo vigente como protectorio, fuertemente regulado y asociado al régimen de relaciones laborales “clásico” prevaleciente en



las empresas públicas hasta fines de los años 80 (Novick, 2001).. En términos generales este modelo se caracterizó por expresar un alto grado de intervención estatal, en su doble rol de empleador y regulador, asumiendo una política de protección laboral y favoreciendo el poder institucional del sindicato reconocido con personería gremial (Senen González, 2000). Sumado a las características “formales” de la relación laboral en la empresa, la presencia de relaciones de parentesco (especialmente la filial), el mantenimiento de mecanismos informales de transmisión-adquisición de saberes en las tareas y la perdurabilidad de los trabajos de oficio, otorgan rasgos peculiares a las relaciones de

producción existentes al interior de la empresa.

4.3. La subsistencia del mercado interno de trabajo en un contexto de precarización laboral

Como hemos señalado, el mercado interno de la empresa existente hasta los años 90 se caracterizaba por su estabilidad y predecibilidad. Al fijarse el traspaso del astillero al gobierno provincial, en 1993, la principal preocupación del sindicato fue procurar mantener las garantías laborales conseguidas y avanzar en el control de los procesos de gestión de la mano de obra, limitando el poder de la nueva dirección empresarial.

Si bien las condiciones variables

de la demanda en el sector y la reforma de la legislación laboral a nivel nacional favorecían la contratación eventual y flexible de la mano de obra en la empresa, la relación de fuerzas establecida entre la dirección y los trabajadores impidió la aplicación de políticas de precarización. Las reivindicaciones y acciones de lucha sindical, en este sentido, se encaminaron fundamentalmente a evitar la política de externalización de actividades y la contratación temporal de mano de obra

A continuación analizamos la política de contratación temporal de mano de obra ya que constituyó el intento más relevante de precarización laboral. La

transformación de las condiciones de trabajo que pudieran asociarse a la introducción de criterios flexibles y precarios de empleo (tales como flexibilidad horaria, salarial, funcional) no se observan en la empresa.

efectivos realizadas a partir de 1997, cuando se reactiva la demanda, se corresponden con contratos temporales, que para ese año representan el 30% del total de empleados. Como se observa en el Cuadro 1, el porcentaje de

reivindicaciones sindicales llevadas adelante entre 1997 y 1999, en el año 2000 más de 300 puestos creados por contrato pasan a formar parte de la planta permanente del ARS. Desde entonces no se observan una magnitud significativa de incorporaciones temporales, a excepción del año 2004 cuando, a fin de evitar la sanción por el retraso en una obra, se decide la contratación eventual de personal para el armado en grada de un buque alemán. La subcontratación, en este caso, respondió a una medida eventual de adaptación a los tiempos de producción.

Durante la década del 90 las condiciones económicas del sector y la política de contratación estatal siguieron siendo las mismas. Sin embargo, la acción del sindicato en la empresa logró revertir las tendencias hacia la precarización de los nuevos puestos de trabajo en el ámbito gubernamental exigiendo el cumplimiento de las condiciones de trabajo que establecía el convenio colectivo vigente. Así, la investigación realizada evidencia que los mecanismos de regulación interna de la fuerza de trabajo que, en principio, son funcionales a la política empresarial, pueden, en un contexto de creciente precarización laboral, ser “reapropiados” por los trabajadores como objetos de

Cuadro 1: Evolución del personal del ARS (1989-2005)

AÑO	PERSONAL DE CONVENIO	%	PERSONAL FUERA DE CONVENIO	%	CONTRATADOS DE CONVENIO	%	CONTRATADOS FUERA DE CONVENIO	TOTAL
1996	1016	93%	50	5%	11	1%	21	1098
1997	1118	63%	97	5%	538	30%	0	1753
1998	1295	72%	104	6%	381	21%	0	1780
1999	1325	74%	116	6%	324	18%	1	1766
2000	1370	73%	158	8%	321	17%	0	1849
2001	1709	89%	165	9%	40	2%	2	1916
2002	1724	91%	116	6%	0	0	44	1884
2003	1810	86%	150	7%	83	4%	32	2075
2004	1838	79%	153	7%	300	13%	3	2294
2005	2150	92%	172	7%	0	0	4	2326

Fuente: Movimientos de personal. Departamento de Personal, ARS. Elaboración propia.

Si analizamos la evolución reciente de personal en la empresa, observamos que las primeras incorporaciones de nuevos

contratados se mantendrá alrededor de los 20 puntos en los siguientes tres años, sin modificarse el número final de ocupados. Dicha modalidad se correspondía, y todavía lo hace, con los criterios establecidos por el gobierno provincial que realiza incorporaciones de nuevo personal mediante contratos temporales Sin embargo, a causa de las

reivindicación sindical.

En el caso analizado la subsistencia de las normas y los mecanismos del mercado interno de trabajo se explica como producto de la negociación entre dirección empresarial y sindicato. El resultado

En nuestro caso particular, la subsistencia de las normas, mecanismos y estructura tradicional del mercado interno dependió de las características propias del proceso de trabajo, la tradición de relaciones laborales existente en la empresa y la estrategia sindical desarrollada en los años 90.

del juego político establecido entre estas fuerzas hizo posible la conservación de dichos mecanismos, los cuales garantizaban beneficios laborales para los trabajadores. La evidencia empírica apoya aquellas teorías de la segmentación que plantean que los sindicatos, mediante sus reivindicaciones, influyen en la estructuración del mercado logrando beneficios para su actividad.

Se puede entonces señalar que el mercado interno del ARS logró mantener su estructura “tradicional” debido a elementos tanto estructurales, característicos de este tipo de producción, como dinámicos, resultados del juego de poder establecido al interior de la organización. Entre los primeros se destacan: a) la naturaleza del producto y del proceso productivo, que requiere de personal con calificaciones específicas obtenidas en la experiencia acumulada de trabajo, y b) las características de la tecnología utilizada. La empresa no experimentó una renovación significativa de su tecnología. Las incorporaciones de nueva maquinaria tendieron a reforzar el modo de producción tradicional, que demanda la existencia de obreros expertos en el manejo de maquinarias de usos múltiples. Estos elementos, sin embargo,

no hubiesen sido suficientes para conservar la estructura del mercado interno de trabajo. Debemos considerar como factor ineludible en el análisis de la estructuración de dicho mercado los elementos dinámicos que se refieren a las estrategias sindicales desarrolladas en los años 90 que se encaminaron a demandar el cumplimiento de las normas establecidas sobre las condiciones de trabajo. El grado de poder ganado por el sindicato en los años previos a la provincialización del ARS, producto de la fuerte oposición al intento de privatización (Frassa, 2008), permitió que, al momento de renegociar las condiciones contractuales prevalecientes con el nuevo empleador provincial, las demandas laborales resultaran “exitosas”.

5. Conclusiones

El análisis presentado resalta la necesidad de adoptar una visión compleja y multicausal al momento de indagar sobre las causas de la segmentación y, en este caso, de la subsistencia de las características tradicionales de los mercados internos de trabajo en contextos de creciente precarización del empleo. Sin pretensión de minimizar las explicaciones de carácter estructural sobre la evolución y

dinámica del mercado de trabajo, creemos que las características que asume el empleo, en gran medida, se dirimen y “negocian” al interior de las empresas de acuerdo a las características productivas y tecnológicas existentes y la relación de fuerzas establecida y construida históricamente entre la gestión empresarial y el sindicato. La compleja interdependencia entre dichos factores puede, como en el caso analizado, explicar la estructuración actual que presentan los mercados internos de trabajo y, en esta línea, dar cuenta de las variables que pueden actuar como obstáculos a la implementación de políticas de precarización laboral.

En nuestro caso particular, la subsistencia de las normas, mecanismos y estructura tradicional del mercado interno dependió de las características propias del proceso de trabajo, la tradición de relaciones laborales existente en la empresa y la estrategia sindical desarrollada en los años 90. En este sentido, resaltamos que las tendencias globales son, siempre, mediadas por los marcos organizacionales que, de acuerdo a las características del proceso de trabajo y las relaciones sociales de producción existentes al interior de la empresa, construyen reglas y procedimientos particulares.

Por otro lado, la investigación evidencia que en contextos de creciente precarización del empleo, los mecanismos del mercado interno de trabajo pueden ser (re)apropiados y utilizados de tal modo por los trabajadores que funcionen como instrumentos de reivindicación laboral, demostrando que la estructuración del mercado de trabajo se define, en buena medida, por la acción de los sindicatos. Matizando la relevancia de ciertas variables, tales como la tecnología o las condiciones económicas del sector, de las que parten algunas teorías de la segmentación, este trabajo resalta la centralidad que tienen las relaciones de producción existentes en cada organización empresarial en el análisis de la estructuración y dinámica de los mercados internos.

Las condiciones técnicas y económicas propias de cada sector y empresa “no determinan por si solas la estructura del mercado de trabajo” sino que delimitan el “campo de posibilidades en el que se relacionan las empresas, los trabajadores y los sindicatos” (Villa, 1990:105). En este sentido debemos recordar que la producción es también un proceso político que requiere de la negociación continua entre los diferentes actores sociales en la

gestión, uso y regulación del trabajo.

6. Bibliografía consultada

Baker, Wayne (1984), “The Social Structure of Securities Market », American Journal of Sociology 89 775-811, Nueva York.

Berger, Suzanne y Piore, Michael (1980), Dualism and discontinuity in Industrial Societies, Cambridge, Cambridge University Press. Cambridge, Cambridge University Press.,

Burawoy, Michael (1979), El Consentimiento en la producción: los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista, Ministerio de Trabajo, Madrid.

Carrillo, Jorge y Hualde, Alfredo (1990), “Mercados internos de trabajo ante la flexibilidad”, en González-Aréchiga, B. y Ramírez, J. (comps.), Subcontratación y empresas trasnacionales en la maquila de Mexico, México, El Colef/Fundación Friedrich Ebert.

Craig J. C., Rubery, J., Tarling, R. y Wilkinson, F. (1982), Labour Market Structure, Industrial Organisation and Low Pay, Cambridge, Cambridge University Press.

De la Garza Toledo, Enrique (2006), “Notas acerca de la construcción social del mercado de trabajo: crítica de los enfoques económico y sociodemográfico”, en Páramo, Teresa (coord.), Nuevas realidades y dilemas teóricos en la Sociología del Trabajo, Plaza y Valdés- UAMI, México, D.F.

Doeringer, Peter y Piore, Michael (1971), Internal Labor Markets and Manpower Analyses, Heath, Ianham, Lexington Books.

Dunlop, John (1948), “Demand and Supply Fonctions for Labour”, en American Economic Review, vol. 38, núm. 2, Mayo.

Edwards, R. C. (1979), *Contested terrain*, Nueva York, Basic Books.

Eymard-Duvernay, Francois (2008), "Defectos de cooperación y desempleo: una teoría institucionalista" en Eymard-Duvernay, F. y Neffa J. C. (2008), *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. Análisis institucionalistas*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.

Frassa, Juliana (2008), "Respuestas laborales y empresariales frente a la implementación de un nuevo modelo de desarrollo económico. El caso del Astillero Río Santiago en los años 90", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 13, Número 20, 2008, pp. 33-50. Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, Caracas.

Gambier, Dominique y Vernières, Michel (1985), *Le marché du travail*, París, Económica.

García Calavia, Miguel Ángel (2001), *La producción de Mitos y Milagros. La reestructuración del trabajo desde los años ochenta*. Tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona.

Gazier, Bernard (1991), *Economie du travail et de l'emploi*, París, Précis Dalloz.

Gordon D. M., Edwards R. y Reich, M. (1982), *Segmented Work, Divided Workers*, Cambridge, Cambridge University Press.

Kern, Horst y Schumann, Michael (1988), *¿El fin de la división del trabajo?*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Kerr, Clark (1954), "The Balkanization of labor Markets" en Bakke, W. (1954), *Labor Mobility and Economic Opportunity*, Cambridge, MIT Press.

Lefresne, Florence (2002), "Vers un renouvellement de l'analyse segmentationniste", en *Economie et Société*, serie *Economie du Travail*, AB, núm. 22,

agosto.

Lorenz, Edward (1991), "An evolutionary explanation for competitive decline: the British shipbuilding industry, 1890-1970", *The Journal of Economic History*, Vol. 51, No. 4 (1991). Economic History Association.

Neffa, Julio César (2003), *Las teorías de segmentación sobre el mercado de trabajo*, Documento N° 9, Área Trabajo e Innovación en las nuevas teorías económicas, CEIL-PIETTE, Bs. As.

Neffa, J. C. (2008a), "Las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo", en Eymard-Duvernay, F. y Neffa J. C. (2008), *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. Análisis institucionalistas*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.

Neffa, J. C. (2008b), "Revisitando enfoques teóricos institucionalistas sobre el mercado de trabajo", en Eymard-Duvernay, F. y Neffa J. C. (2008), *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. Análisis institucionalistas*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.

Novick, Marta (2001), "Nuevas reglas del juego en Argentina, competitividad y actores sindicales", en De la Garza, E. (comp.) (2001), *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*, CLACSO, Buenos Aires.

Peck, Jamie (1996), *Work place. The social regulation of labor markets*. New Cork, The Guilford Press.

Reynolds, Lloyd (1964), *Economía laboral y relaciones de trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica.

Rubery, J. (1978), "Structured labour markets, worker organization and low pay", en *Cambridge Journal of Economics*, vol. 2, núm. 1, marzo.

Senén González, Cecilia (2000), *Relaciones laborales en empresas de servicios públicos privatizadas en Argentina*. Los sectores de

telecomunicaciones y agua y saneamiento (1990-1998). Tesis de maestría. CEIL-PIETTE/ CONICET.

Touraine, Alain (1971), "La organización profesional de la empresa", en Friedmann, G. y Naville, P. (1971), *Tratado de Sociología del Trabajo*, Vol. 1, Fondo de Cultura Económica, México.

Villa, Paola (1990), *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Williamson, Olivier (1975), *Markets and hierarchies, analysis of antitrust implications*, Berkeley, University of Columbia, The Free Press.

Woodward, Joan (1965), *Industrial Organization: theory and practice*, Oxford University Press Oxford.